

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Tinjauan Pustaka

Studi Pustaka ini berisi mengenai penelitian terdahulu yang akan menjadi dasar dan referensi dalam melakukan penelitian ini. Studi Pustaka ini berisi tentang beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja yang dilakukan dengan beberapa metode. Jurnal yang digunakan oleh peneliti yaitu jurnal internasional dan nasional dengan skala waktu lima tahun terakhir.

Dapat dilihat pada Tabel 2.1 berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang sudah diringkaskan.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Penulis	Subjek	Metode	Hasil
1.	Sofiyannurriyanti, dkk. (2021)	UD. Batu Alam Kabupaten Aceh Barat.	<i>Standart Nordic Questionnaire</i> (SNQ) dan <i>Cardiovascular Load</i> (CVL).	Keluhan tertinggi terjadi di stasiun kerja pencampuran semen dengan pasir dan pada stasiun pengangkatan bahan baku ke bak untuk proses pencetakan <i>paving block</i> .
2.	Hikmawan Suryanto (2020)	Puskesmas Adan-Adan Kabupaten Kediri	Metode ABK (Analisis Beban Kerja)	Berdasarkan hasil perhitungan analisis beban kerja, didapatkan hasil bahwa tenaga rekam medis di Puskesmas Adan-Adan masih kurang.
3.	Fladisha Aminatus Sholikah, dkk (2022)	Pegawai Office PT. XYZ	<i>Workload Analysis</i> (WLA) dan NASA-TLX	Divisi <i>Admin & Tax, Coordinator Operational Manager, Purchasing & GA, Rental Tools & Equipment</i> dan <i>Draft Engineering</i> mengalami kelebihan beban kerja fisik dan beban kerja mental.
4.	Azafilmi Hakiim, dkk (2018)	Divisi Produksi PT. X	<i>Cardiovascular Load</i> (CVL) dan NASA-	Hasil pengukuran tertinggi yaitu operator bubut

			TLX	manual 2 dan operator <i>quality control</i> , sedangkan hasil terendah yaitu operator <i>milling</i> manual 2 dan operator <i>assembling</i> .
5.	Syarifuddin, dkk (2021)	PT. Perkebunan Nusantara III PKS SISUMUT	<i>Cardiovascular Load (CVL)</i>	Beban kerja operator dikategorikan sebagai beban kerja berat, artinya operator tidak diperbolehkan beraktivitas dalam waktu yang lama.
6.	Retno Widiastuti, dkk (2019)	Analisis beban fisik dan mental pada petugas <i>Cleaning Service</i>	<i>Work Sampling</i> dan NASA-TLX	Terdapat 11 orang petugas <i>cleaning service</i> yang memiliki beban kerja tinggi dan 4 orang sangat tinggi, sehingga kondisi tersebut menunjukkan bahwa petugas <i>cleaning service</i> memiliki beban kerja yang berat dan perlu dilakukan sistem perbaikan kerja.
7.	Rhanni Apriani, dkk (2021)	Analisis beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja.	<i>Work Sampling</i>	Penelitian ini menghitung beban kerja pada bagian penggorengan dan bagian penjualan dengan masing-masing bagian tersebut terdapat 2 <i>shift</i> . Kebutuhan tenaga kerja pada UMKM epok-epok ana sudah sesuai sehingga tidak perlu lagi penambahan jumlah tenaga kerja.
8.	Amri, dkk (2018)	Analisis kebutuhan	<i>Work Load Analysis &</i>	Berdasarkan perhitungan kedua

		jumlah tenaga kerja pada UMKM pembuat tas.	<i>Work Force Analysis</i>	metode tersebut perlu adanya penambahan jumlah tenaga kerja pada UMKM Bungong Rauza sebanyak tiga orang.
9.	Ida bagus suryaningrat, dkk (2021)	Optimalisasi beban kerja pada industri makanan.	<i>WorkLoad Analysis (WLA)</i>	Didapatkan hasil bahwa beban kerja tertinggi terdapat pada bagian pemasakan, pencetakan, pemotongan dan pengemasan 2. Jumlah pekerja pada industri makanan ini sudah cukup akan tetapi perlu adanya penambahan insentif pada bagian pengemasan 2, pemasakan dan pencetakan.
10.	Darsini, dkk (2021)	Analisis jumlah tenaga kerja optimal di PT. RSI	<i>WorkLoad Anlalysis (WLA)</i>	Pada penelitian ini dilakukan pengurangan jumlah tenaga kerja pada bagian <i>pressing</i> , bagian 2 dan bagian 3. Hal tersebut dilakukan karena beban kerja yang sedikit sehingga jika kebanyakan tenaga kerja maka beban kerja yang didapatkan akan lebih sedikit lagi.
11.	Wiwin Widiasih, dkk (2019)	<i>Workload Analysis using work sampling and NASA-TLX for employee of private university in surabaya.</i>	<i>Work Sampling dan NASA-TLX</i>	Beban kerja yang diterima oleh karyawan tidak sesuai dengan beban kerja, artinya pihak universitas harus membuat atau menambahkan beban kerja kepada

				karyawan agar lebih produktif.
12.	Ni wayan sunarti, dkk (2018)	<i>Workload Analysis of banquet daily worker on smartfren annual distributor conference 2018.</i>	<i>Workload Analysis (WLA)</i>	Berdasarkan penelitian ini bahwa perlu adanya penambahan orang dan perlu adanya penambahan waktu dalam menyelesaikan beban kerja yang diterima oleh pekerja.
13.	Cindy Meisya, dkk (2022)	<i>Workload Analysis to optimize labor of tofu factory X with workload analysis and workforce analysis methods.</i>	<i>Workload Analysis dan Workforce Analysis</i>	Terdapat 4 orang pekerja yang memiliki beban kerja berlebihan dikarenakan perhitungan beban kerja melebihi batas normal. faktor tersebut terjadi pada divisi penggilingan dan memasak.
14.	Sylvie Indah, dkk (2021)	<i>Work sampling method for analysis of performance and determining the number of workers in the warehouse department.</i>	<i>Work sampling</i>	Berdasarkan perhitungan beban kerja, maka beban kerja yang didapatkan untuk pemimpin Gudang sebesar 89%, <i>keeper</i> 93% dan Gudang <i>feeder</i> 102%. Sehingga beban kerja paling tinggi terjadi pada divisi Gudang <i>feeder</i> .
15.	Gianti Gunawan, dkk (2018)	<i>Workload Analysis on state- owned companies in the health sector in Bandung- Indonesia</i>	<i>Workload Analysis</i>	Berdasarkan hasil perhitungan beban kerja, didapatkan hasil bahwa perusahaan harus menambahkan jumlah karyawan untuk melakukan tugas.

Berdasarkan studi literatur diatas, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja sangat penting diperhatikan pada semua perusahaan. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia menjadi faktor yang paling utama untuk mendapatkan hasil sebuah produk yang optimal. Seimbangnya beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja membuat sebuah perusahaan dapat mencapai tujuannya secara maksimal. Melihat permasalahan tersebut maka peneliti tertarik ingin meneliti sebuah UMKM pembuat jenang dengan menggunakan metode *workload analysis*.

Melalui penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya, maka penelitian yang akan dilakukan mengenai “Analisis Beban Kerja dan Kebutuhan Tenaga Kerja Pada UMKM Pembuatan Jenang” dapat dilakukan karena belum banyak artikel atau *papper* yang membahas mengenai perhitungan beban kerja dan kebutuhan tenaga kerja pada UMKM pembuatan jenang. Metode yang digunakan pada peneliti ini menggunakan WLA (*Workload Anaylsis*). Hal tersebut dikarenakan WLA merupakan sebuah metode yang dapat digunakan untuk menganalisis sebuah UMKM dan data yang digunakan tersedia pada UMKM Jenang Ketan Asli Cap Tugu. Selain itu, metode ini mencakup perhitungan beban kerja yang kompleks. Meliputi laporan perhitungan beban kerja pada setiap departemen atau setiap divisi. Hasil dari perhitungan beban kerja dapat menjadi dasar untuk melakukan sebuah analisis rekrutmen atau kebutuhan pekerja dalam pengembangan sebuah perusahaan. Faktor yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan pembuat jenang. *Output* dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi usulan alternatif perbaikan bagi pihak UMKM untuk menambahkan jumlah karyawan sesuai dengan beban kerja yang diterima oleh setiap karyawan.

2.2 Dasar Teori

2.2.1 UMKM (Usaha Mikro Kecil dan Menengah)

UMKM merupakan kegiatan ekonomi masyarakat berskala kecil yang dilakukan oleh perorangan dan memenuhi kriteria usaha mikro kecil dan menengah. Berdasarkan data kementerian koperasi dan usaha kecil menengah pada tahun 2018, Indonesia memiliki 64,19 juta UMKM. Penyerapan tenaga kerja sebanyak 117 juta tenaga kerja atau 97% dari penyerapan tenaga kerja (Dewi dkk, 2019). UMKM memberikan kontribusi sebesar 61,07% dari total PDB Indonesia dengan total kontribusi ekspor nonmigas sebesar 15,8% dan kontribusi nilai investasi sebesar 58,18% (Solarte-Montufar *et al.*, 2021). Posisi UMKM di Indonesia sudah lama diakui sebagai sektor bisnis yang sangat penting. Hal tersebut karena adanya peran nyata dalam perekonomian dan sebagai penyelamat dalam proses pemulihan

ekonomi nasional. Selain mendorong lajunya pertumbuhan ekonomi, UMKM juga berperan sebagai program pengentasan kemiskinan dan penyerapan tenaga kerja (Dewi & Mahendrawathi, 2019). UMKM dapat menyerap tenaga kerja yang menganggur dan dapat memanfaatkan berbagai potensi alam sumber daya daerah yang belum di proses secara komersial. Menurut Bank Dunia, UMKM dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu

1. Usaha Mikro yaitu jumlah usaha yang memiliki karyawan sebanyak sepuluh orang.
2. Usaha Kecil yaitu jumlah usaha yang memiliki karyawan sebanyak 30 orang.
3. Bisnis Menengah yaitu jumlah usaha yang memiliki karyawan sampai 300 orang.

Dalam perspektif bisnis, UMKM dapat diklasifikasikan menjadi empat kelompok, yaitu:

1. UMKM sektor informal yang berisikan mengenai pedagang kaki lima.
2. UMKM mikro yaitu sebuah UMKM yang memiliki kemampuan pengrajin tetapi kurang memiliki jiwa wirausaha untuk mengembangkan bisnisnya.
3. Usaha kecil dinamis yaitu kelompok UMKM yang mampu berwirausaha dengan cara Kerjasama dan ekspor.
4. *Fast moving enterprise* yaitu UMKM yang memiliki jiwa kompeten dan siap bertransformasi menjadi bisnis besar.

Kinerja UMKM di Indonesia masih tergolong rendah dibandingkan dengan negara ASEAN lainnya dengan tingkat pembangunan yang sama, terutama dalam hal produktivitas dan partisipasi UMKM dalam transaksi global. Hal tersebut terjadi karena UMKM dibatasi oleh akses keuangan yang terbatas, harga pasar yang tidak kompetitif, kemampuan membaca informasi tentang peluang pasar dan kondisi infrastruktur yang buruk (Kilay *et al.*, 2022). Pengembangan UMKM memerlukan strategi lintas sektoral yang menyentuh banyak bidang. Upaya penghapusan kendala ini merupakan tugas berat yang membutuhkan dukungan menyeluruh dari UMKM untuk menyediakan lingkungan yang kondusif bagi pengembangan UMKM. UMKM memiliki proses bisnis yang relatif sederhana dan jarang mendokumentasikan kegiatan usahanya (Gunawan *et al.*, 2019). Hal ini dapat menyebabkan masalah internal dan eksternal, sehingga pada akhirnya akan menghambat UMKM untuk memaksimalkan produktivitasnya.

2.2.2 Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan seseorang yang menjadi penggerak didalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Tercapainya tujuan suatu perusahaan tentunya membutuhkan sumber daya manusia sebagai pengelola pengembangan suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan *asset* yang penting sehingga perannya tidak dapat digantikan oleh

sumber daya lain (Luther Gulick, 2019). Menurut Nawawi (2022) yang dikatakan sebagai sumber daya manusia meliputi tiga hal, yaitu:

- a. Sumber daya manusia merupakan seseorang yang bekerja dilingkungan organisasi atau perusahaan. dapat dikatakan sebagai personil, tenaga kerja dan karyawan.
- b. Sumber daya manusia merupakan bentuk potensi yang dimiliki oleh seorang manusia sebagai penggerak didalam sebuah perusahaan. sehingga adanya sumber daya manusia ini dapat membuat sebuah perusahaan mewujudkan eksistensinya.
- c. Sumber daya manusia merupakan *asset* yang berfungsi sebagai modal (no material atau non *financial*) sehingga dapat mewujudkan sebuah potensi yang nyata.

Sehingga pengertian sumber daya manusia menurut Nawawi (2022) bahwa sumber daya manusia yaitu sebuah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja yang meliputi potensi fisik maupun psikis. Sedangkan menurut Hasibuan (2020) manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah ilmu dan seni yang dapat mengatur sebuah hubungan tenaga kerja yang bertujuan untuk membantu mewujudkan tujuan perusahaan. Dari definisi diatas maka sangat jelas bahwa manajemen sumber daya manusia adalah sebuah ilmu berhubungan dengan menyangkut seni untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Tujuan dari adanya sumber daya manusia ini untuk meningkatkan kemampuan perusahaan serta membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu kemajuan sebuah perusahaan dapat ditentukan dengan kualitas dan kapasitas sumber daya manusia yang ada.

2.2.3 Perencanaan Tenaga Kerja

Perencanaan tenaga kerja merupakan salah satu cara untuk menetapkan jumlah keperluan tenaga kerja yang dibutuhkan dalam suatu periode. Tujuan dari adanya perencanaan tenaga kerja untuk menghindari kelangkaan sumber daya manusia maupun kelebihan sumber daya manusia (Surya, 2019). Menurut Notoadmojo (2019) perencanaan tenaga kerja dapat di artikan sebagai sebuah proses yang menerapkan startegi pengembangan, pemanfaatan dan mempertahankan tenaga kerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Perencanaan ialah salah satu fungsi dari sebuah manajemen yang sangat penting karena didalamnya terdapat aktivitas sebuah perusahaan atau organisasi. Adanya proses perencanaan tenaga kerja mampu meningkatkan tujuan sebuah perusahaan. Maka dari itu keberadaan tenaga kerja menjadi salah satu faktor paling penting bagi sebuah perusahaan. sehingga dapat

diartikan bahwa tenaga kerja merupakan manusia yang bekerja dilingkungan perusahaan. Adapun manfaat dari adanya perencanaan tenaga kerja:

1. Dapat membuat rencana untuk masa depan bagi sebuah perusahaan ataupun organisasi.
2. Dapat menemukan kesenjangan tenaga kerja.
3. Perencanaan sukses yang baik.
4. Maka dari itu sangat penting bagi sebuah perusahaan melakukan perencanaan tenaga kerja.

2.2.4 Beban Kerja

Beban kerja merupakan suatu kegiatan yang harus diselesaikan oleh seseorang didalam sebuah organisasi maupun pekerjaan pada jangka waktu tertentu. Proses beban kerja berfungsi untuk menetapkan jumlah jam kerja seseorang yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya (Norawati dkk, 2021). Beban kerja yang berlebih tentunya akan menyebabkan keadaan emosional pekerja terganggu. Hal tersebut memberikan dampak semangat kerja menurun, stress pekerja secara fisik maupun psikis. Adapun dampak dari beban kerja yang terlalu sedikit yaitu dapat menimbulkan kebosanan bagi pekerja karena tugas dan pekerjaan terlalu sedikit (Fajri dkk, 2021). Beban kerja terjadi karena dua hal, yaitu faktor internal dan eksternal. Faktor internal yaitu berasal dari dalam tubuh seseorang seperti jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, keinginan, motivasi dan persepsi. Sedangkan untuk faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh seseorang seperti tugas yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja dan organisasi kerja (Muhtar, 2022). Beban kerja dibagi menjadi dua antara lain yaitu:

1. **Beban Kerja Fisik**

Beban kerja fisik merupakan sebuah tuntutan pekerjaan yang dilakukan secara fisik. Pengukuran beban kerja fisik lebih mudah diketahui karena dapat dilihat secara langsung dari kondisi pekerja. Pendekatan yang dilakukan untuk mengetahui berat atau ringan sebuah pekerjaan dapat dilakukan dengan cara menghitung nadi pekerja dan suhu tubuh (Arif dkk, 2022).

2. **Beban Kerja Mental**

Beban kerja mental merupakan suatu beban kerja yang melibatkan kerja otak dalam proses berpikir. Suatu pekerjaan dapat dikatakan ringan jika aktivitas pekerjaan berhubungan dengan mental karena aktivitas tersebut lebih banyak menggunakan

kerja dari otak dibandingkan melakukan kerja dari otot (Simanjuntak dkk, 2019). Dampak yang terjadi jika berlebihan beban mental yaitu seperti sakit kepala, mudah lupa, susah berkonsentrasi, gelisah, dan mudah marah (Setiyo Utomo, 2019).

2.2.5 Metode *Workload Analysis*

Metode *Workload Analysis* merupakan sebuah metode yang dapat dilakukan untuk mengetahui jumlah karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan suatu pekerjaan. Selain itu, metode ini juga dapat mengetahui jumlah beban kerja yang dilimpahkan kepada seseorang pekerja disuatu perusahaan (Cania, 2019). Pada metode ini membahas tentang beberapa analisis mengenai kebutuhan tenaga kerja berisi tentang jumlah jam kerja yang dibutuhkan oleh seseorang pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Tujuan dari dilakukan metode ini untuk mengetahui tingkat efisiensi kerja berdasarkan total presentase beban kerja dari *job* yang diberikan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Ariani dkk, 2019). Adapun rumus-rumus yang digunakan untuk menggunakan metode ini, yaitu:

- a. Mengetahui struktur organisasi dan *job description* pada tiap pekerjaan.
- b. Menentukan aktivitas pekerjaan dan waktu penyelesaian. Aktivitas tersebut dikelompokkan pada *job description*.
- c. Melakukan pengamatan untuk menghitung besarnya presentase produktif dan non produktif.
- d. Menentukan jumlah menit pada setiap pengamatan.
- e. Penentuan *Allowance* dan *Performance Rating*.
- f. Perhitungan beban kerja dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Beban Kerja} = \frac{(\% \text{ Produktif} \times \text{Performance Rating}) \times (1 + \text{Allowance}) \times \text{Total Menit Pengamatan}}{\text{Total Menit Pengamatan}} \quad (1)$$
- g. Penentuan jumlah pekerja yang optimal, didapatkan dari pembulatan keatas dari hasil perhitungan besarnya beban kerja.
- h. Melakukan perbandingan jumlah pekerja awal dan jumlah pekerja rekomendasi.

2.2.6 Persen Produktif

Persen produktif atau tingkat produktivitas mengacu pada ukuran yang menunjukkan sejauh mana seseorang atau kelompok dapat menghasilkan output atau kinerja yang efisien dalam suatu periode waktu tertentu. Perhitungan ini biasanya diukur dalam bentuk persentase dan dapat diterapkan pada individu, tim, atau organisasi secara keseluruhan.

2.2.7 *Performance Rating*

Performance Rating merupakan penilaian atau evaluasi yang dilakukan terhadap kinerja atau performa seseorang dalam pekerjaan atau tugas tertentu. Penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan, rekan kerja, atau pihak yang bertanggung jawab untuk mengevaluasi sejauh mana pekerjaan individu telah mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Cara menentukan *performance rating* dapat dilakukan dengan cara *westing house* ialah mengarahkan penilaian pada empat faktor yang dianggap menentukan kewajaran atau ketidakwajaran dalam bekerja yaitu ketrampilan, usaha, kondisi kerja dan konsistensi. Berikut ini merupakan penilaian empat faktor yang dianggap menentukan kewajaran dalam bekerja (Nurpraja, 2018), yaitu:

1. Keterampilan pekerja (*skill*) didefinisikan sebagai kecakapan dalam mengerjakan metode yang diberikan dan lebih lanjut berhubungan dengan pengalaman yang ditunjukkan dengan koordinasi yang baik antara pikiran dan tangan
2. Usaha pekerja (*effort*) didefinisikan sebagai suatu hal yang menunjukkan kemampuan bekerja yang efektif dari seseorang.
3. Kondisi kerja (*condition*) didefinisikan sebagai prosedur performance rating yang berakibat pada operator dan bukan kepada operasi. Kondisi ini meliputi kondisi fisik lingkungan kerja seperti keadaan pencahayaan, temperature, dan kebisingan
4. Konsistensi kerja ialah faktor konsistensi kerja ini perlu diperhatikan, karena pada kondisi nyata setiap pengukuran tidak pernah mencatat semua angka yang sama, waktu penyelesaian yang ditunjukkan pekerja selalu berubah-ubah dari satu siklus ke siklus yang lainnya. Konsistensi dikategorikan perfect apabila waktu penyelesaian adalah tetap pada setiap saat pengamatan.

2.2.8 *Allowance*

Allowance merupakan waktu tambahan yang diberikan kepada pekerja diluar waktu kerja normal. *Allowance* diberikan untuk tiga hal yaitu untuk kebutuhan pribadi, menghilangkan rasa *fatigue*, dan hambatan-hambatan yang tidak dapat dihindarkan.

1. Kebutuhan Pribadi

Kebutuhan pribadi yaitu seperti mengambil minum, pergi ke kamar kecil, atau berbicara dengan rekan kerja. Besarnya kelonggaran yang diberikan untuk kebutuhan pribadi dapat berbeda-beda antara satu jenis pekerjaan dengan yang lain karena setiap pekerjaan memiliki karakteristiknya sendiri dengan tuntutan yang berbeda.

2. Menghilangkan *Fatigue*

Rasa kelelahan atau *fatigue* dapat terlihat dari penurunan hasil produksi baik dalam jumlah maupun kualitas. Rasa kelelahan muncul dan pekerja tetap harus bekerja untuk mencapai tingkat kinerja normal, maka pekerja akan mengeluarkan lebih banyak usaha daripada biasanya, yang pada akhirnya dapat meningkatkan tingkat kelelahan.

3. Hambatan yang tidak dapat dihindarkan

Hambatan yang tidak dapat dihindari dari suatu pekerjaan yaitu seperti melakukan kemacetan-kemacetan seperti mengganti alat alat.